

способности обучаемых, воспитывать у них волевые и профессиональные качества личности, обеспечивающие эффективную профессиональную деятельность юристов.

УДК 343.82

*С. В. Маркелов*

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ПОВЫШЕНИИ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСВЕДОМЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Инновационные вопросы профессионального совершенствования сотрудников правоохранительных органов являются составляющими кадровой политики подразделения. Кадровая политика – система знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий основного звена управления, направленных на установление целей, задач, форм и методов работы с персоналом. Кадровая политика становится той программной средой, в которую инсталлируются конкретные программы оптимизации и развития человеческих ресурсов (обучение, аттестация и т. д.).

Подготовку специалистов можно представить в виде процесса, состоящего из трех составляющих. Каждая составляющая представляет собой группу однородных мероприятий: пребывание в ведомственных учебных заведениях, дающих специальное образование; самообучение; обучение через систему повышения квалификации.

Особый интерес представляют второй и третий этапы процесса подготовки специалиста, поскольку доказано, что как бы хорошо ни был налажен учебный процесс в любом учебном заведении, 10–15 % знаний, полученных в этих заведениях, претерпевает быстрое моральное старение из-за высоких темпов научно-технического прогресса.

Вторым этапом является самообучение, или самообразование, представляющее собой процесс приобретения знаний путем самостоятельных занятий вне учебного заведения, без помощи преподавателя. Причем этот этап является постоянно действующим в жизни любого сотрудника на протяжении всего времени, пока он реализуется как специалист.

Этап самообразования возник из-за необходимости постоянной адаптации реальных и потенциальных сотрудников под изменяющиеся условия деятельности правоохранительных органов. Эффективным процессом самообразования может быть только при хорошо продуманной и методически организованной системе, которая напрямую связана с подготовкой печатных изданий, специально ориентированных на самообразование: практические рекомендации,

справочники для специалистов, научные журналы и др., а также с выпуском цифровых носителей с циклами лекций высококвалифицированных преподавателей. Прогресс в информационных технологиях и телекоммуникациях значительно облегчают задачу создания эффективной системы самообразования за счет повышения доступности средств для дистанционного обучения. Такие достижения телекоммуникации, как электронная почта и Интернет, дают новые возможности для совместного использования информации.

Третьим этапом процесса подготовки специалиста является обучение через систему повышения квалификации, которая существует во всех подразделениях правоохранительных органов.

Целью инновационного профессионального обучения является развитие навыков и умений, необходимых для конкретного направления деятельности.

Первый шаг к желаемому результату состоит в разработке в соответствии с кадровой политикой ключевых моделей компетенций сотрудников.

Компетенция – набор взаимосвязанных знаний, умений и способностей, необходимых для выполнения основной работы, которые могут быть оценены с точки зрения эффективности, сравниваться с предварительно разработанными стандартами и совершенствоваться путем обучения. Это позволяет выяснить, насколько эффективно может работать сотрудник в зависимости от занимаемой должности.

Второй шаг заключается в создании четкого представления об инновационном потенциале организации, определении возможностей развития кадрового потенциала и ключевых принципов управления персоналом. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должны обладать сотрудники подразделения для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями и навыками, которыми они обладают в действительности. Необходимо учитывать физиологические, психические возможности, особенности характера и личностные ценности человека. Набор этих качеств всегда индивидуален. Задача руководителя – создать такие условия, при которых каждый сотрудник будет чувствовать себя на своем месте, а подразделение – на более высоком уровне выполнять поставленные перед ним задачи.

Вся последующая работа по повышению профессионального уровня сотрудников может оказаться бесполезной и даже нанести вред, если ошибиться в оценке инновационного потенциала организации.

Полученная информация дает возможность понять, что необходимо сделать для улучшения эффективности работы каждого сотрудника подразделения и как перестроить процесс управления, чтобы поднять производительность труда. Возможно, одних сотрудников нужно отправить на курсы повышения квалификации, вторых перевести в другие службы, третьих – повысить в должности и так далее. Все зависит от возможностей каждого конкретного человека. Важно правильно определить, что движет сотрудником: желание трудиться,

жажда успеха или стремление служить людям. От мотивации в первую очередь зависят то, какую работу сотрудник будет выполнять с максимальным вложением собственных сил.

Планирование обучения личного состава позволяет использовать собственные ресурсы работающих сотрудников, без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда. Кроме того, такое планирование создает условия для мобильности, мотивация и саморегуляции сотрудника. Обучение и повышение квалификации в любых формах и видах является важным объектом внутриорганизационного планирования.

Профессиональное развитие – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых служебных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к сотруднику и его личным качеств. На потребность в профессиональном развитии личного состава влияет динамика внешней среды, появление новых образцов техники и технологии, изменение стратегии и структуры организации, необходимость освоения новых видов деятельности.

В настоящее время в технологии образования выделяют поддерживающий и инновационный подходы. Первый направлен на поддержание, воспроизводство существующего опыта, культуры и является традиционным не только для высших учебных заведений, но и для ряда подразделений, которые еще не осознали роль инновационного потенциала для успешного функционирования правоохранительных органов в современных условиях.

Второй подход представляет собой процесс образовательной деятельности, который стимулирует инновационные изменения в существующей служебной и социально-культурной среде. Инновационное обучение связано с творческим поиском на основе имеющегося опыта, с активным откликом на возникающие как перед отдельным сотрудником, так и перед организацией проблемные ситуации.

Конечно, справиться со сложными и объемными задачами, о которых речь шла в данной работе, одному руководителю трудно, нужны специальные знания и соответствующий опыт. Поэтому в правоохранительных органах возрастает роль руководителей и специалистов системы управления персоналом и, в частности, обучения персонала. Эти сотрудники должны быть разработчиками и идеологами инновационных подходов в повышении компетентности и осведомленности сотрудников правоохранительных органов.